

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Derajat Sarjana (S-1) Psikologi



Oleh:

Riana Wahyu Nurjanah

F 100 160 126

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana (S-1) Psikologi

Diajukan oleh:

RIANA WAHYU NURJANAH

F 100 160 126

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT AGROFARM NUSA
RAYA PONOROGO**

Oleh :

RIANA WAHYU NURJANAH
F 100 160 126

Telah disetujui untuk dipertahankan
didepan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



DRS. MOHAMMAD AMIR, M. SI, PSI
NIK.NIDN: 0607075901

4 Agustus 2020

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO**

Yang diajukan oleh :

RIANA WAHYU NURJANAH

F 100 160 126

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

15 Agustus 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Ketua Sidang

Drs. Mohammad Amir, M. Si., Psi

Santi Sulandari, S.Psi, M.Ger

Permata Ashfi Raihana, S.Psi., MA

Surakarta, 15 Agustus 2020



Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIK.NIDN: 838/0624067301

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrohmanirrohim

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Riana Wahyu Nurjanah
NIM : F 100 160 126
Fakultas : Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Judul : Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
dengan *Turnover Intention* di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan skripsi dari jasa pembuatan skripsi. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan. Apabila dilain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya, maka saya bersedia menerima konsekuensinya.

Yang Menyatakan

Surabaya, 02 Agustus 2020



Riana Wahyu Nurjanah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK	1
ABSTRACT.....	2
PENDAHULUAN	3
METODE	8
HASIL	14
PEMBAHASAN	18
KESIMPULAN.....	21
SARAN	22
DAFTAR PUSTAKA	23
LAMPIRAN.....	26

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skoring	11
Tabel 2. Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	11
Tabel 3. Blue Print Skala Komitmen Organisasi	12
Tabel 4. Blue Print Skala <i>Turnover Intention</i>	12
Tabel 5 Uji hipotesis	18
Tabel 6 Uji Sumbangan efektif	18
Tabel 7 Uji Kategorisasi.....	18

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategorisasi Kepuasan Kerja	16
Gambar 2. Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	17
Gambar 3. Kategorisasi <i>Turnover Intention</i>	17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Sebelum Validitas	26
Lampiran 2 Perhitungan Uji Validitas	30
Lampiran 3 Skala Sesudah Validitas.....	33
Lampiran 4 Perhitungan Uji Reliabilitas.....	37
Lampiran 5 Print out hasil olah data uji asumsi dan uji hipotesis.....	44
Lampiran 6 Kategorisasi data hasil penelitian	50
Lampiran 7 Surat Permohonan Menjadi Subjek Penelitian	61
Lampiran 8 Informed concent (IC)	62
Lampiran 9 Surat hasil turnitin	62
Lampiran 10 Surat ijin penelitian.....	66
Lampiran 11 Surat balasan penelitian	67

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN
PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO**

Riana Wahyu Nurjanah¹⁾, Mohammad Amir²⁾

Rianawahyunurjanah@gmail.com¹⁾

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Dari fenomena yang diperoleh, tingkat *turnover intention* pada karyawan masih cukup tinggi. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif. Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui korelasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*, 2) mengetahui korelasi kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dan 3) mengetahui korelasi komitmen organisasi dengan *turnover intention*, 4) untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel, dan 5) Sumbangan Efektif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo berjumlah 50 orang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengumpulan data model *likert*, alat pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja (19 item; $\alpha = 0,720$), skala komitmen organisasi (22 item; $\alpha = 0,742$), dan skala *turnover intention* (18 item; $\alpha = 0,732$). Uji validitas untuk ketiga skala menggunakan MS.Excel dengan rumus $aiken = \sum s / [n(c-1)]$, kriteria skala yang digunakan jika hasil hitung skala tersebut $\geq 0,6$ maka dikatakan validitinya tinggi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui : 1) ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* 2), ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, 3) ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*, dan 4) rerata empirik kepuasan kerja tergolong rendah, lalu rerata empirik komitmen organisasi tergolong sedang, dan rerata empirik *turnover intention* tergolong sedang, 5) sumbangan efektif hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* berdasarkan koefisien $R^2 = 17,4\%$ dengan rincian sumbangan variabel kepuasan kerja sebesar 7,6 % dan variabel komitmen organisasi 9,8 %, sedangkan 82,6% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

**RELATIONSHIPS OF WORK SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS WITH TURNOVER INTENTION IN
PT AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO**

Riana Wahyu Nurjanah¹⁾, Mohammad Amir²⁾
Rianawahyunurjanah@gmail.com¹⁾

Faculty of Psychology, Muhammadiyah University, Surakarta

Abstract

From the acquired phenomenon, the level of turnover intention to the employees is still quite high. The high level of turnover intention may indicate that the company is ineffective. The purposes of this research are 1) to determine the correlation of job satisfaction and organizational commitment with turnover intention, 2) to know the correlation of job satisfaction with turnover intention, and 3) to know the correlation of organizational commitments with intention turnover, 4) effective donations, and 5) to know the categorization of each variable. The population in this research is the employees of PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo amounting to 50 people. The research method uses a quantitative approach, with the method of Likert model data collection, the data collection tools using the work satisfaction scale (19 items; $\alpha = 0.742$), the Organizational commitment scale (22 items; $\alpha = 0.787$), and the turnover scale intention (18 items; $\alpha = 0.752$). The validity test for the third scale uses MS. Excel with the formula $Aiken = \sum S/[N (C-1)]$, the scale criteria used if the calculated result of the scale is ≥ 0.6 then it is said to be a high validity. The data analysis technique used is multiple regression. Based on the results of unknown Analysis data: 1) there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment with intention turnover, 2) There is a significant negative relationship between job satisfactions with turnover intention, 3) there is a significant negative relationship between the organizational commitments with turnover intention, 4) The average level of work satisfaction is medium, and then the average rate of organizational commitment is medium, and the average turnover intention is very low, 5) Effective contributions to the relationship between job satisfaction and organizational commitment with turnover intention based on a coefficient of $R^2 = 17,4\%$ with detailed donation variable work satisfaction of $7,6\%$ and organizational commitment variables $9,8\%$, while $82,6\%$ are influenced by other variables.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.